

# 令和5年度 採用実態調査結果

## 従業員採用の状況と人材確保への方策

鶴岡管内の令和5年3月の新規高卒者の求人倍率は3.24倍と、前年から0.31ポイント上昇しました。さらに来春（令和6年3月）の高卒者の就職希望者数は8月末時点で前年同期比2.3ポイント増加（307人→314人）、県内就職希望者数は5.0ポイント減少（239人→227人）となり、採用環境はさらに厳しい状況が続いております。鶴岡商工会議所と鶴岡地区雇用対策協議会では地域の採用状況を把握し今後の対応策を検討するため、平成27年度より毎年同時期に本調査を実施しております。多くの事業所様からご協力を賜りましたこと、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

【アンケート実施】 令和5年7月28日～8月28日（再送した9月15日締切分含む）

【対象】 合計 1,793 事業所（昨年度 1,799）

会員事業所 1,694 事業所

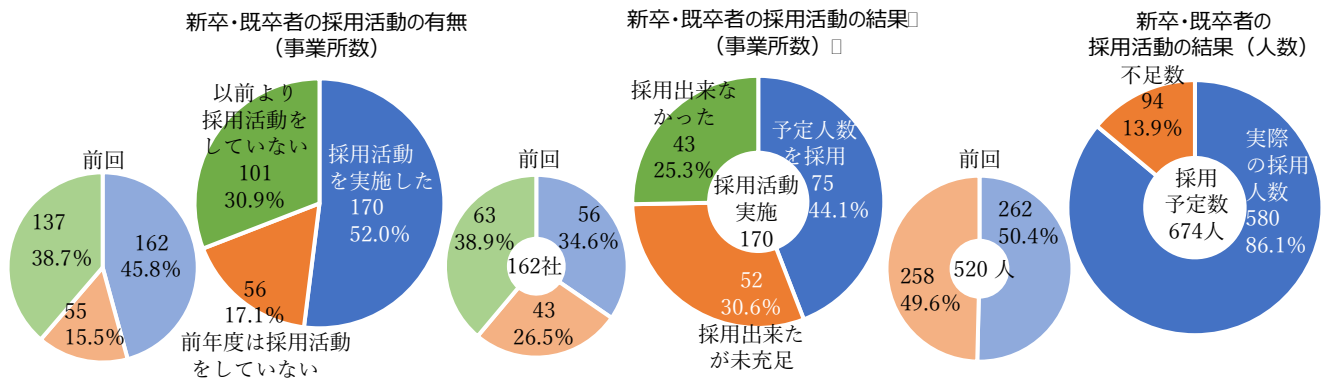
福祉・保育園・医療施設 99 事業所

【回答数】 合計 327 事業所（昨年度 354）

会員事業所 296 事業所

福祉・保育園・医療施設 31 事業所

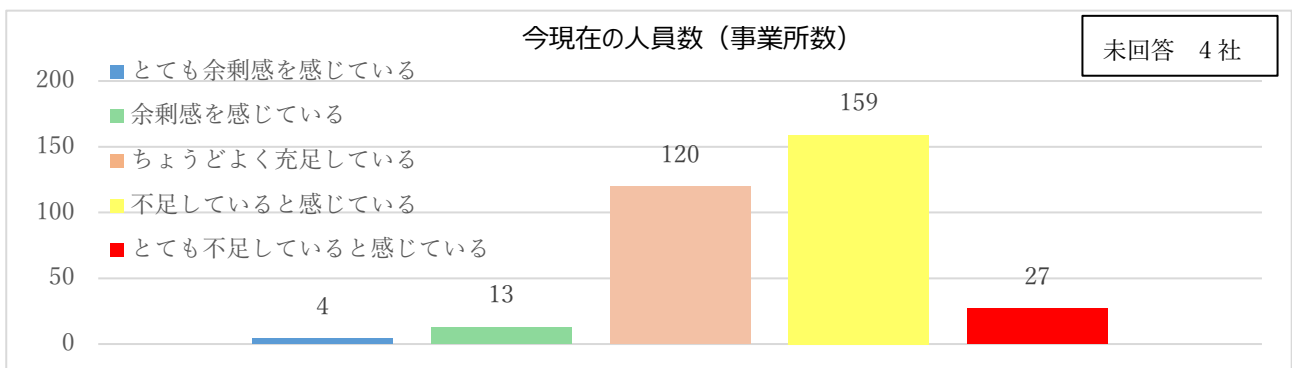
### I. 新卒者・既卒者の採用活動状況



今春の新卒・既卒者の採用活動を実施した事業所数は、アンケートに回答いただいた327社中170社・52.0%で、割合は前回調査から6.2ポイント増加しました（前回調査では354社中162社）。

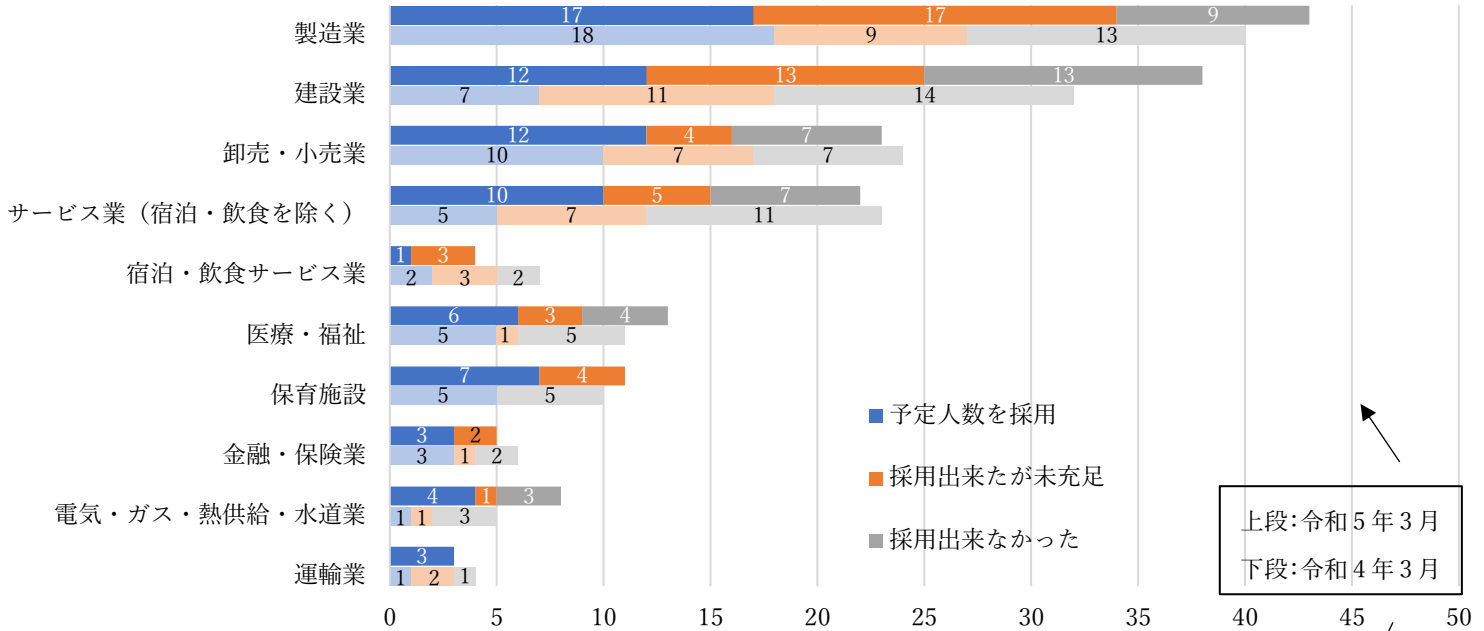
この採用活動を実施した170社の採用結果ですが、予定人数を採用出来た事業所は75社・44.1%であり、計画通りの採用ができなかった事業所（未充足+採用出来なかった）は95社・55.9%で前回調査から9.5ポイント回復しています。また、採用人数については、全体の採用予定数674人に対し、実際の採用数は580人・86.1%、不足数は94人・13.9%であり、不足数割合は前回調査よりも35.7ポイント減少しています。

調査の結果を見ると、昨年度の採用活動において予定人数を確保できた事業所は44.1%、採用人数は170社で合計94名の不足（昨年調査では162社で258名の不足）となり、昨年に比べ不足数は大幅に減少しております。続いて、実際事業所で今現在の人員数についてどのように思っているかの結果を見ていきます。

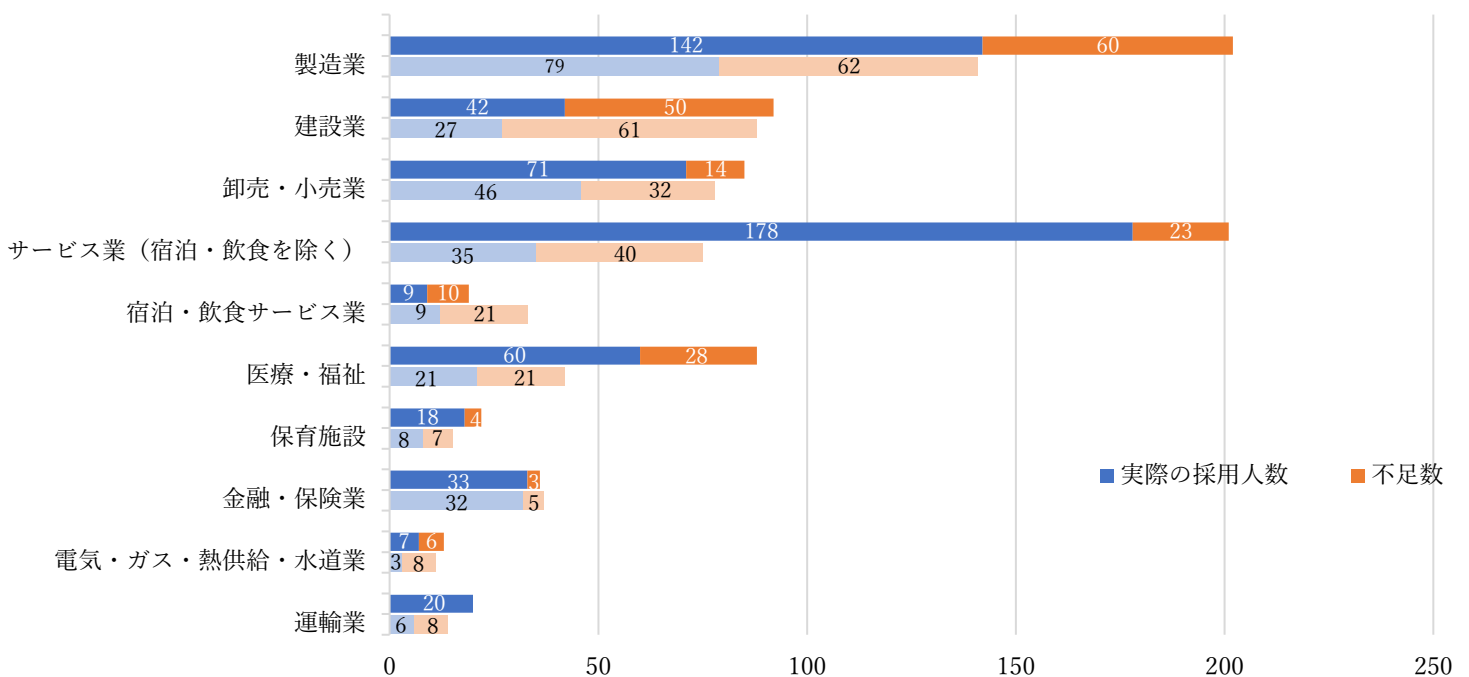


回答事業所 327 社 (未回答 4 社) のうち、今現在の人員数が「ちょうどよい」、「余剰感を感じている」、「とても余剰感を感じている」と回答した事業所は、137 社・42.4% (前回調査では 171 社・49.0%) となっています。逆に「不足している」又は「とても不足している」と回答した事業所は、186 社・57.6% (前回調査では 178 社・51.0%) となり、人員不足は、昨年よりも 6.6 ポイント増加しています。

業種別 採用活動の結果 (事業所数)

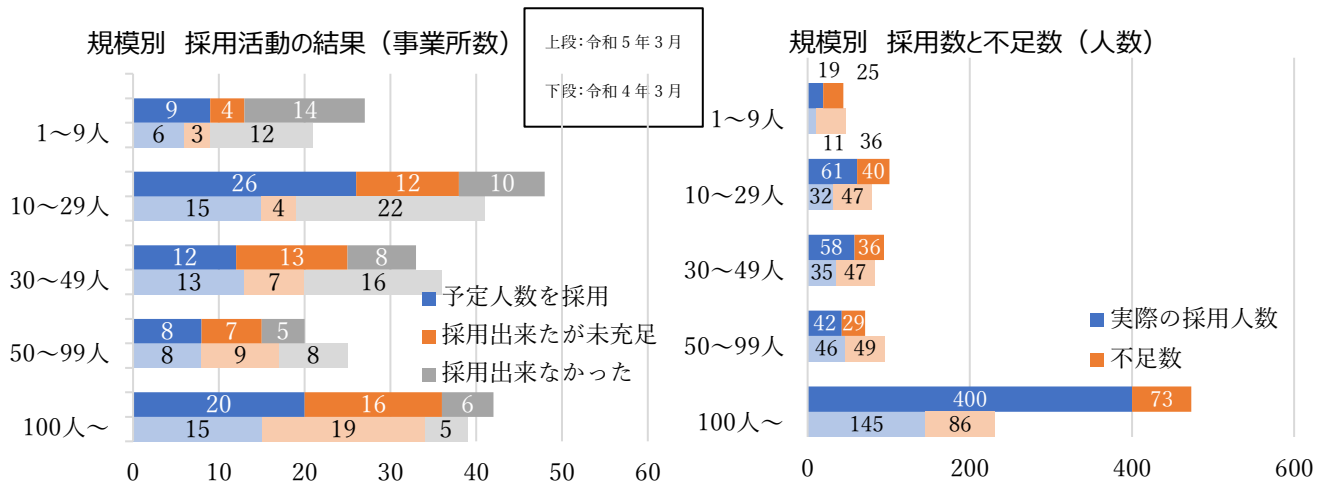


業種別 採用数と不足数 (人数)



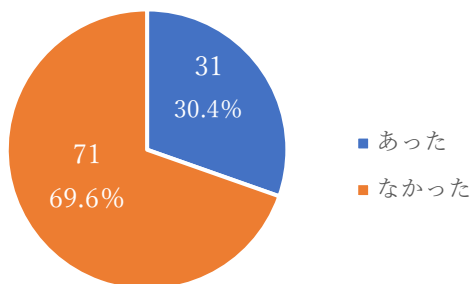
採用活動の結果を業種別に見ると、運輸業を除くすべての業種で採用数が不足しています。回答数の最も多い製造業において、予定人数を採用出来た事業所は 39.5% で、前回調査からは 5.5 ポイント悪化しています。しかし、次に回答数の多い建設業では 31.6% と 9.7 ポイント回復しています。

採用数と不足数を見てみると、運輸業を除くすべての業種で予定人数が採用出来ておらず、最も不足しているのが、製造業で 60 人、続いて建設業で 50 人、医療・福祉で 28 人、サービス業 (宿泊・飲食を除く) で 23 人、卸売・小売業で 14 人、宿泊・飲食サービス業で 10 人不足しています。この結果から、ほぼすべての業種で昨年よりも採用数は増えており、不足数も減っています。



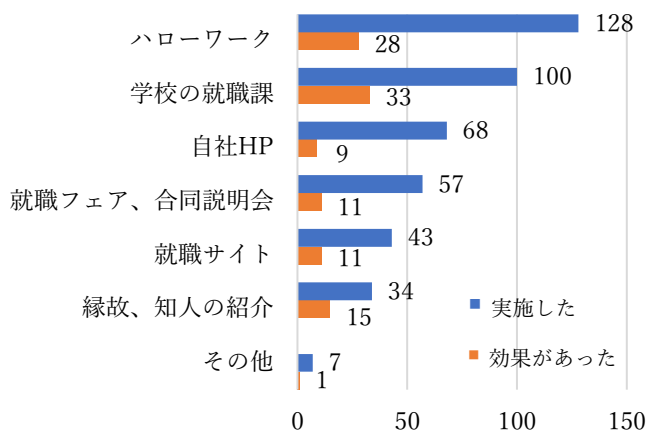
続いて、従業員数による規模別に見た採用活動の結果ですが、従業員数が10～29人の事業所で予定人数を採用出来た事業所は26社と昨年に比べ増加しています。また、採用出来なかったところは、10～29人の事業所・30～49人の事業所で各10事業所・8事業所こちらは前年に比べ半減となっています。続いて規模別の採用数と不足数についてですが、ほとんどの規模の事業所で前年に比べ不足数が減少しているところが目立ちます。

採用計画人数を満たさなかった事業所における、  
求職者からの応募の有無（事業所数）



次に、実際の採用人数が採用計画人数より少ない事業所に、そもそも求職者から応募があったかどうかを聞いたところ、あったと回答した事業所は、31社・30.4%、なかったと回答した事業所は、71社・69.6%となっています。応募があったが採用に至らなかった理由としては、「適した人材ではなかった」、「求める人物像ではなかった」、「途中辞退者が多かった」となっています。

実施した募集方法（事業所数・複数回答可）

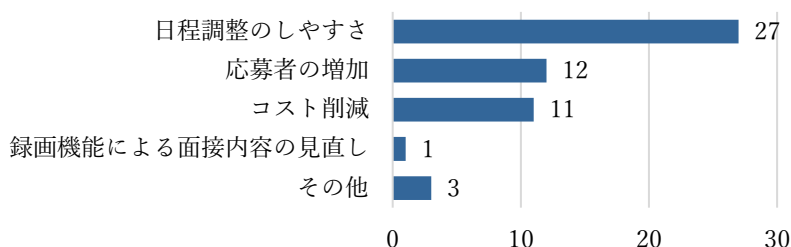


次に、採用の為に実施した募集方法についてですが、「ハローワーク」、「学校の就職課」、「自社HP」、「就職フェアや合同説明会」、「就職サイト」の順に利用が多く、特に「縁故、知人の紹介」が昨年に比べ増加しています。

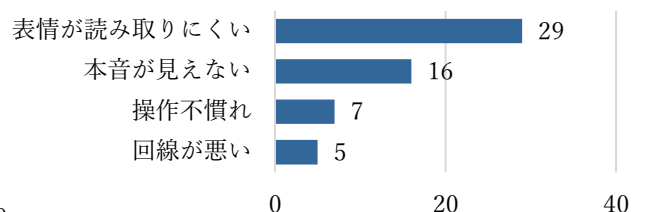
特に効果があった募集方法としては、「学校の就職課」、「ハローワーク」、「縁故、知人の紹介」などへの回答をいただいております。

## Ⅱ. オンライン採用活動について

オンライン面接を導入してよかったこと（メリット・複数回答可）



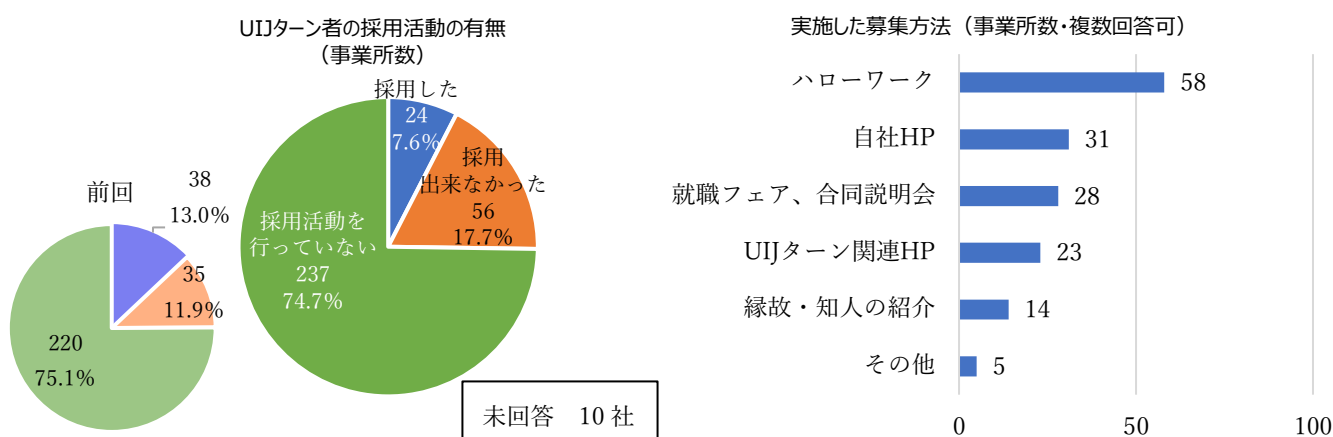
オンライン面接を導入して困ったこと・不便なこと  
(デメリット・複数回答可)



新型コロナウイルス感染症の影響で、リモートワークが急速に普及し、採用活動もオンラインが当たり前になった今、オンライン面接等を導入している事業所のメリット・デメリットを調査しました。採用活動を実施した事業所 170 社のうち、オンライン面接を導入している事業所は 34 社・20.0%と前年に比べ 2 社・0.2 ポイント増加しています。オンライン面接を導入してよかったこととして、「日程調整のしやすさ」、「応募者の増加」、「コスト削減」という回答が多数です。前年に比べ、「応募者の増加」を選択する事業所が 2 倍以上となっています。その他の意見としては、「遠方の方の採用に繋がるため」、「参加者の移動に関わる時間と経費の削減」、「求職者が気軽に参加できる」という回答がありました。

オンライン面接を導入して困ったこと・不便なこととして、「表情が読み取りにくい」、「本音が見えない」という意見が多く、その他としては、「オンラインでの採用活動をしたその後が実らない」、「実際に会いたいし、会社のことも見てもらいたい」という回答がありました。

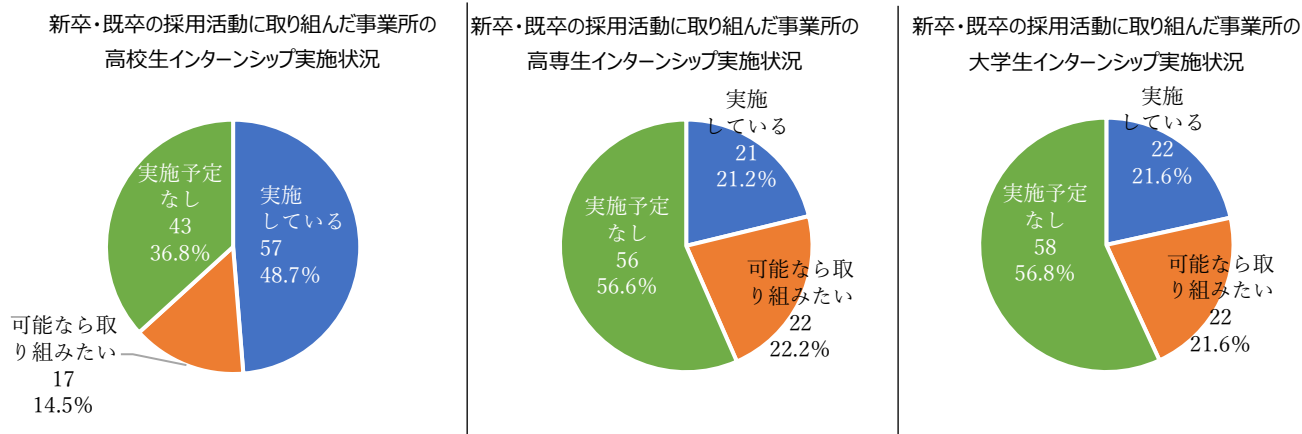
### Ⅲ. 2022 年度中の UIJ ターン者採用について

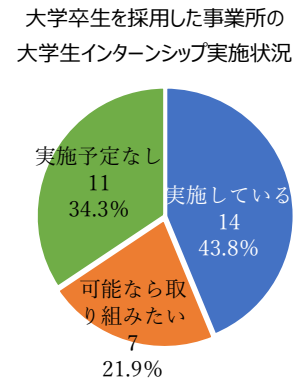
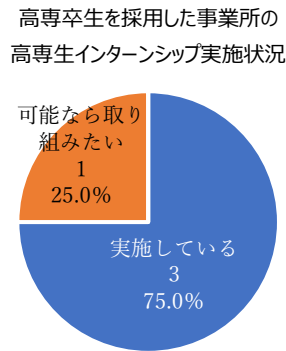
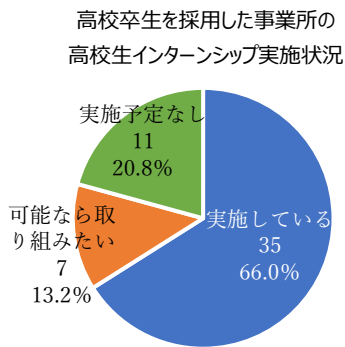


昨年度 1 年間で、UIJ ターン者の採用活動に取り組んだ事業所はアンケートに回答いただいた 317 社中 80 社・25.2%で、前回から 7 社・0.3 ポイント増加しています。採用まで至った事業所は 14 社減少の 24 社で、採用人数の合計は 5 人減少の 47 人となっています。今回は、宮城県や関東圏以外にも大阪・福岡・広島などからの UIJ ターン者もいるようです。UIJ ターン者の就職活動を実施する主な理由としては、「人手不足のため」、「即戦力となる人材が欲しいから」、「県外大学に進学している学生に戻ってきてもらうため」、「他地域・他企業での経験を自社で活かしてほしいから」という意見がありました。

また、募集方法については昨年に引き続き、「ハローワーク」、「自社 HP」、「就職フェアや合同説明会」、「UIJ ターン関連 HP」の利用が多くなっています。その他は、「有料求人サイト」、「YouTube 広告」という回答がありました。

### Ⅳ. インターンシップについて

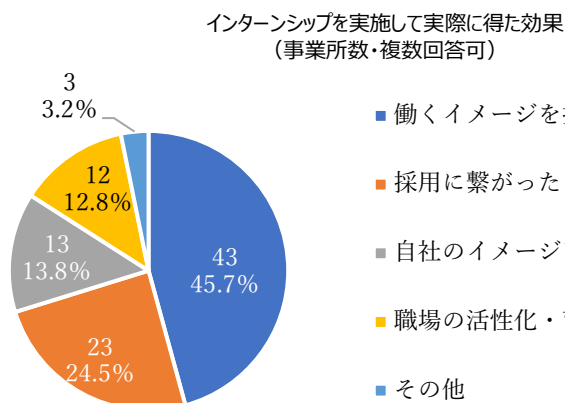




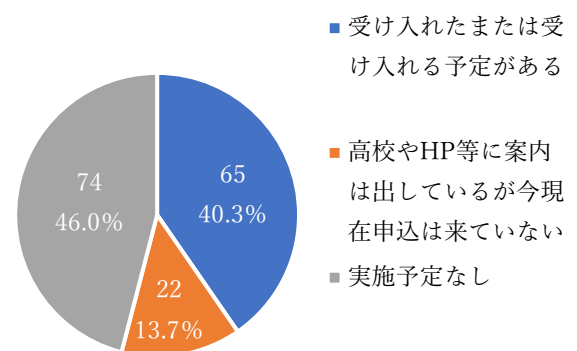
今春の新卒者・既卒者の採用活動に取り組んだ事業所 170 社におけるインターンシップ実施状況（4 ページ下段円グラフ）ですが、高校生向け（回答 117 社）は 57 社・48.7%、高専生向け（回答 99 社）は 21 社・21.2%、大学生向け（回答 102 社）は 22 社・21.6%で実施されています。今回調査では、高校生・高専生・大学生、すべてにおいてインターンシップを実施している事業所が昨年と比べ減少しています。ですが、高校生のインターンシップについては、実施しているまたは取り組みたいと思っている事業所が半数以上いることから高専生や大学生に比べ、注目度は高いようです。

実施日数について（グラフ無）は、平均すると高校生で 3.2 日、高専生で 4.5 日、大学生で 3.4 日となっています。基本的に高校生は 3 日、高専生は 3～5 日、大学生は 1 日または 5～7 日の実施日数が多いようです。

また、採用結果への影響ですが、本ページ上段円グラフが学生を採用した事業所におけるインターンシップ実施状況です。高校卒生を採用した事業所の 66.0%、高専卒生を採用した事業所の 75.0%、大学卒生を採用した事業所の 43.8%と、比較的高い割合でインターンシップが実施されています。今回調査では昨年よりもインターンシップを実施している企業が減りましたが、下段円グラフの通り、やはり学生の新卒採用に向けては、積極的なインターンシップへの取り組みが非常に重要であると考えられます。



令和5年度のインターンシップ実施状況（事業所数）

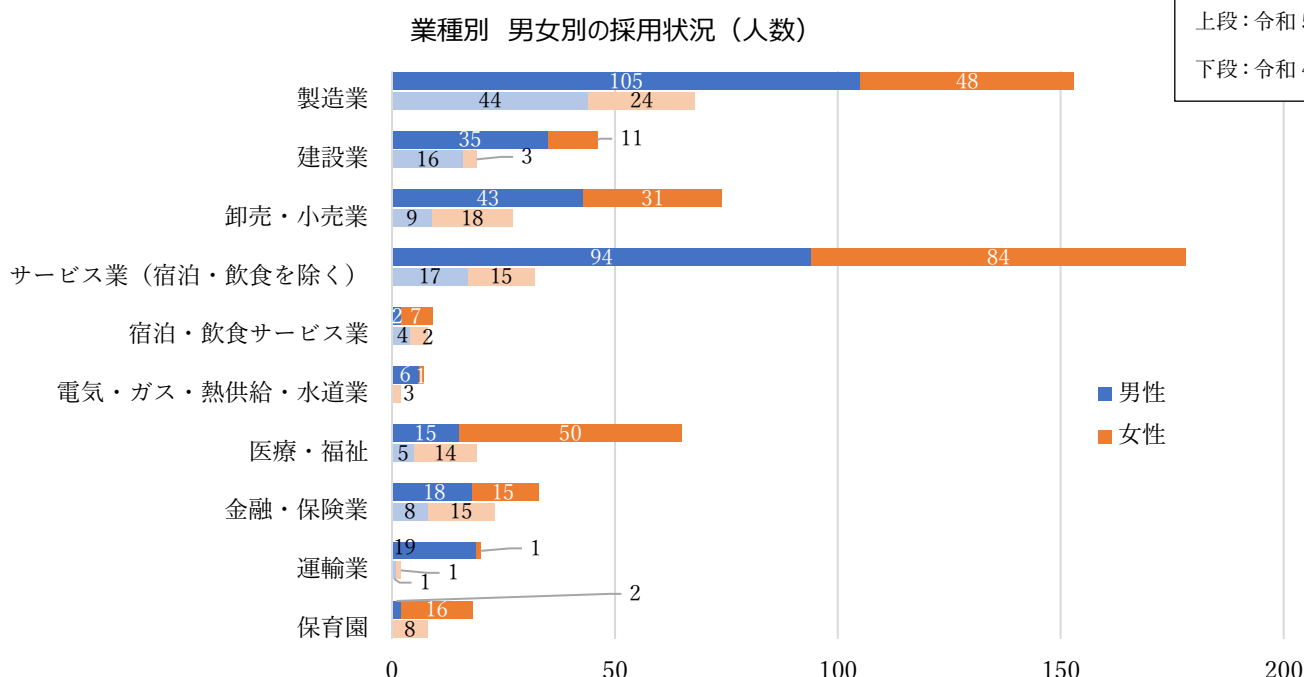
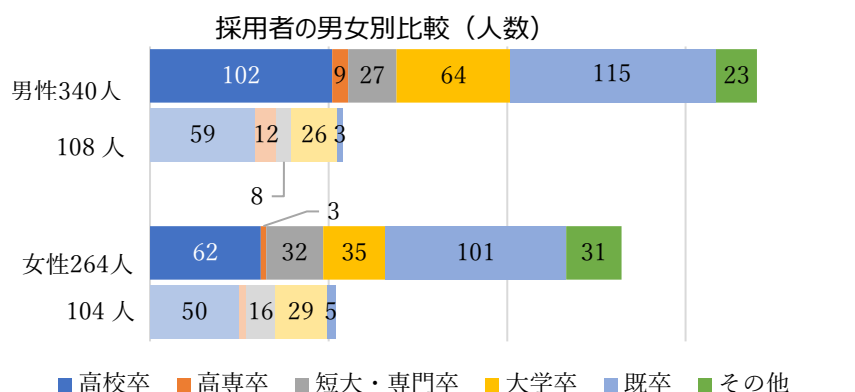


さらにインターンシップを実施して実際に得た効果を聞いたところ、「働くイメージを持ってもらえた」、「採用に繋がった」、「自社のイメージアップ」、「職場の活性化・育成」など実際に多くの効果を得られたと回答しています。

また、令和5年度のインターンシップ実施状況（高校生・高専生・大学生等を含む）について、回答いただいた 161 社中 65 社・40.3%で「受け入れたまたは受け入れる予定がある」と回答しています。また実施意思のある 22 社・13.7%では、案内を出しても申し込みがないと回答しています。74 社・46.0%とほぼ半数では、今年度は実施予定なしとなっています。

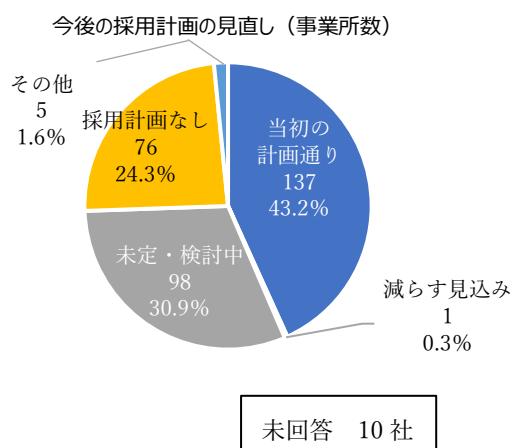
## V. 女性の採用状況について（新卒・既卒者）

採用者全体に占める女性割合は、前々回 36.2%、前回 49.1%、今回は 43.7%と昨年と比べ割合は下がっていますが、採用人数は男女ともに 2 倍以上増加しています。特に、既卒の採用が多くなっているようです。

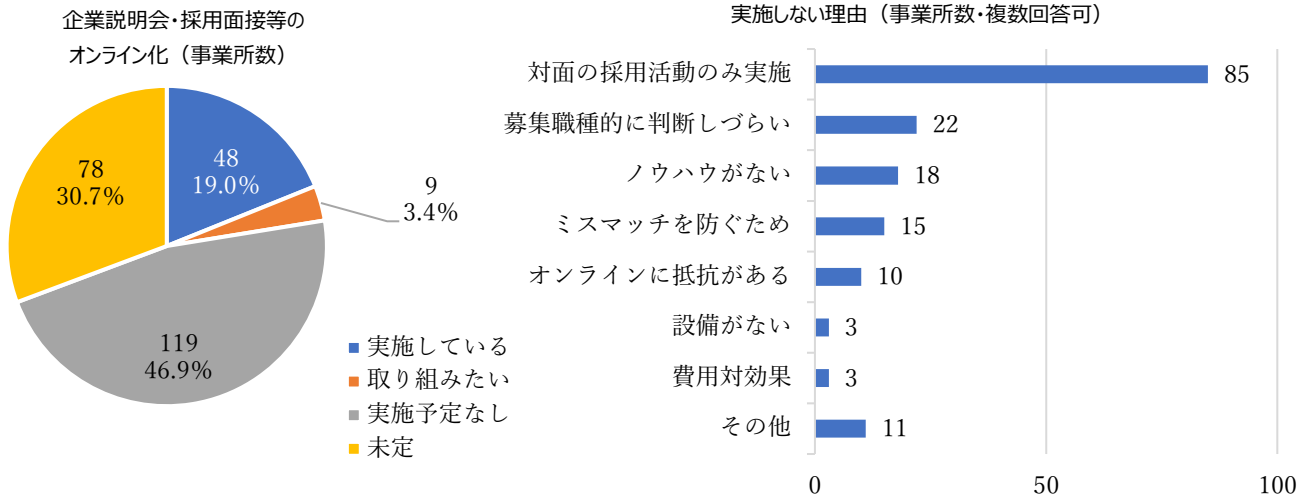


続いて業種別ですが、女性採用割合が宿泊・飲食サービス業で 77.8%（44.5 ポイント増）、建設業で 23.9%（8.1 ポイント増）、医療・福祉が 76.9%（3.2 ポイント増）、サービス業（宿泊・飲食を除く）で 47.2%（0.3 ポイント増）増加しています（カッコ内昨年比）。また、女性採用人数では、サービス業（宿泊・飲食を除く）で 69 名、医療・福祉で 36 名、製造業で 24 名増加しています。

## VI. 今後の採用活動について

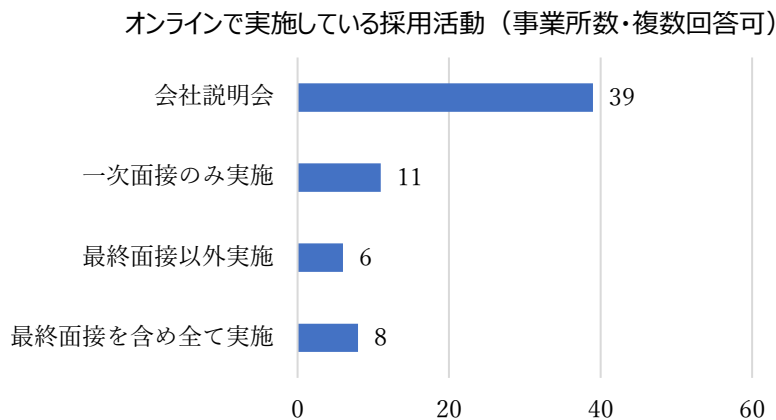


日本で新型コロナウイルスの感染が確認されてから 5 年目になる（令和 5 年度以降）今後の採用活動の見直しについては、回答数 316 社（未回答 10 社）のうち 137 社・43.2%が令和 5 年 4 月時点の計画通りとなっています。未定・検討中が 98 社・30.9%、採用計画のない事業所は、76 社・24.3%となりました。減らす見込みと回答した事業所は 1 社・0.3%となっています。



今後の企業説明会・採用面接等をインターネットやオンライン等で行うかについては、回答数 254 社のうち実施予定がないと回答した事業所が 119 社・46.9%ですが、前年に比べ 119 社・20.9 ポイント減少しています。そして既に実施している企業は 48 社・19.0%（前年比 7 社・7.1 ポイント増）、取り組みたいと回答した企業は 9 社・3.4%（前年比 63 社・17.1 ポイント減）となっています。また、未定・検討中と回答した事業所は、78 社・30.7%と取り組もうか検討している事業所が多いように見えます。

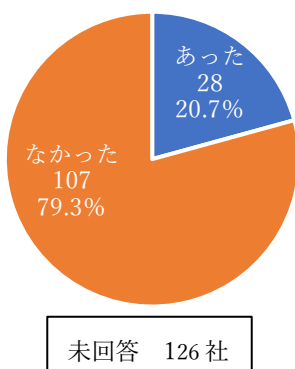
実施予定がない理由については対面の採用活動のみを実施する企業は 85 社（昨年 98 社）と昨年度と同程度あり、実際に会って採用活動をする事業所も一定数いるようです。さらに「費用対効果」、「設備がない」等へ 6 件の回答が寄せられていることから、前年に比べオンラインでの採用活動がメジャー化し、効果や設備等への不明点も、普及に伴い減少しているように思います。



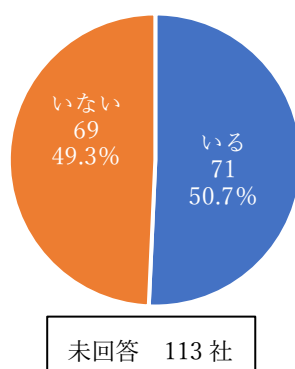
オンラインにて実施している採用活動については、会社説明会が一番多く 39 社、一次面接のみ実施と回答した事業所は 11 社、最終面接以外実施は 6 社。その他では、「基本対面だが、場所やスピード感を見てオンラインを実施する」という意見がありました。

## Ⅶ. 内定者、入社 3 年以内の社員について

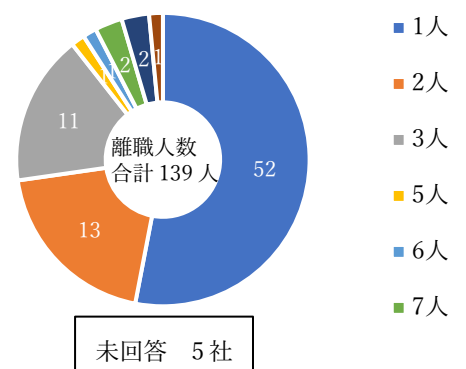
内定辞退の連絡の有無（事業所数）

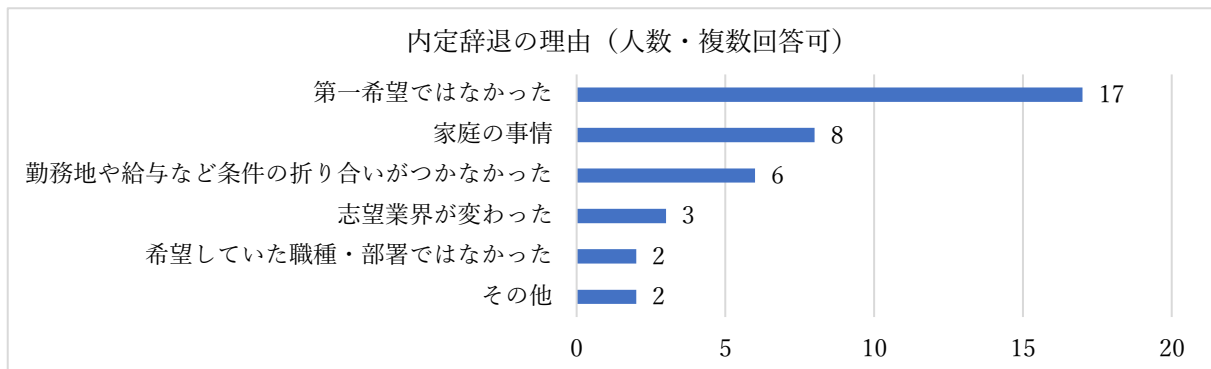


入社 3 年以内の離職状況（事業所数）

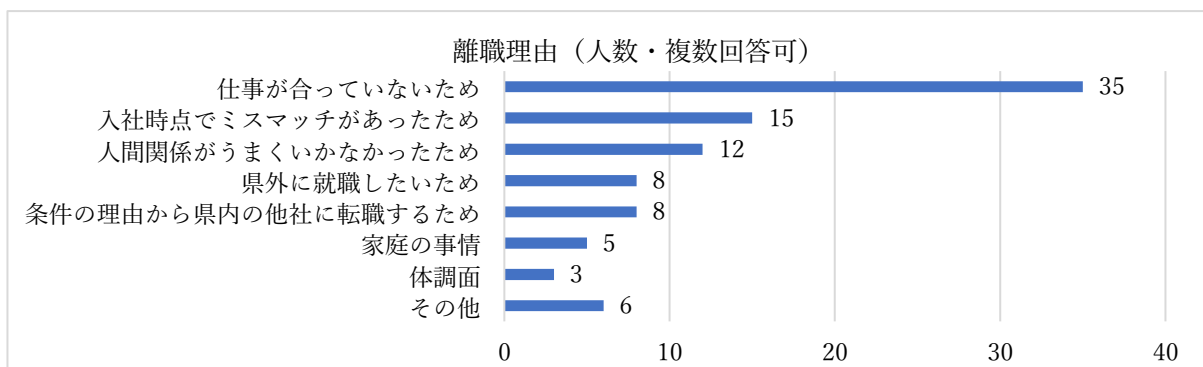


入社 3 年以内の離職人数（事業所数）



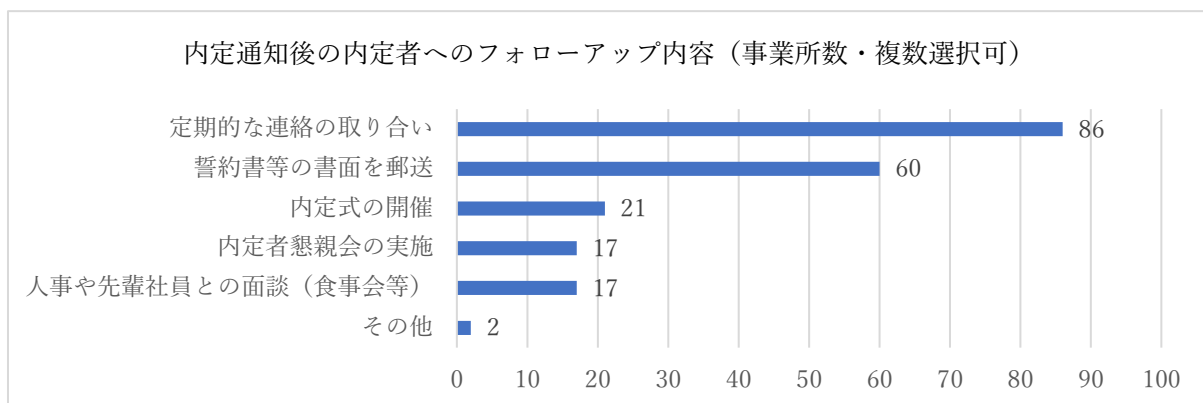


今年採用を実施した事業所 170 社のうち 28 社・16.5%の事業所で内定辞退の連絡があったという回答がありました。内定辞退の理由としては、「第一希望ではなかった」が一番多く、次いで「家庭の事情」、「勤務地や給与など条件の折り合いがなかった」、「志望業界が変わった」、「希望していた職種・部署ではなかった」という回答がありました。その他としては、「資格要件を満たさなかったため」という回答がありました。



今回回答いただいた事業所 140 社のうち 71 社・50.7%で入社 3 年以内に社員が離職したという結果になりました。こちらは前年と比較し、3 ポイント増加しています。さらに離職人数については、139 人と昨年に比べ 159 人減少しています。離職者がいる事業所、離職人数ともに昨年に比べ減少しています。

離職した理由としては、「仕事が合っていないため」との回答が多く、次いで「入社時点でミスマッチがあったため」、「人間関係がうまくいかなかったため」、「県外に就職したため」、「条件の理由から県内の他社に転職するため」という回答が多い結果となりました。その他の意見としては、「就業条件や休日数、賃金面が希望に沿っていなかったから」、「入社時に迷っていた企業に転職したため」という意見がありました。厚生労働省の 2022 年秋の調査では、大学卒の早期離職率は 31.5%、高校卒は 35.9%と今回の調査の数値は全国平均よりも 10 ポイント以上高い数値となりました。



内定を通知した後、内定者にどのようなフォローアップを行っているか調査したところ、「定期的な連絡の取り合い」が一番多く 86 社、「誓約書等の書面を郵送」が 60 社、「内定式の開催」が 21 社、「内定者懇親会の実施」が 17 社、「人事や先輩社員との面談（食事会等）」が 17 社となっています。また、その他の意見では、「面談、読書感想文」という回答がありました。



## VIII. 採用活動に関する感想や課題等（自由記載から）

- ・ 高校生のインターンシップを実施したいが、いつ頃どこに申し込めばよいか分からない。（製造業）
- ・ いくら募集しても集まらない。（製造業）
- ・ 労働人口減少という課題については自社だけで対応していくのは限界があると感じるので、地域で一体となって何かできることがあるといいと思う。（製造業）
- ・ 認知度や魅力の伝達方法について、BtoBの事業形態の難しさを痛感している。（製造業）
- ・ 製造業の同業者の話では新卒者を採用してもすぐ辞めてしまう話をよく耳にするが、若者が悪いのかはわからないが、募集しても来ない原因は社会構造そのものにあって都会ではアルバイト時給2千円の時代に入っている。（製造業）
- ・ 若年層の採用は喫緊の課題だが、業界の将来性、雇用条件で競争力がなく諦めている。（製造業）
- ・ 採用活動については中途採用（経験者）に注視している。失礼な言い方かもしれないが、セミナー内容が従前と変わりなく関心薄い。先進的な内容のセミナーに期待。（製造業）
- ・ 建設業界に就職する若者が少なくなっている事実を将来に向けて商工会と行政とで今から取り組んでいかないと建築技術者のいない国になってしまう。（建設業）
- ・ 人材を増やした際、中小企業対象に給料などを支払うため補助金制度がありますか？（卸売・小売業）
- ・ 年によって採用応募に波があり、安定した採用活動ができていないことが課題。（サービス業（宿泊・飲食を除く））
- ・ 大学卒業生で介護を卒業する方はいない、年々保育士の応募者が減少している。（医療・福祉）
- ・ 当地域における保育士及び看護師の求職者が少ない。（保育施設）
- ・ 手数料が高額な人材紹介会社を通して応募する人が増えている。（保育施設）
- ・ なかなか希望にあった人材が来てくれない。（保育施設）
- ・ ハローワークが有資格者をうまく紹介してくれない。（保育施設）
- ・ 山形県出身者の応募が減少していることに困っている。（金融・保険業）
- ・ 勤続3年を超えたあたりで離職するケースが多い傾向にある。これから活躍が期待されるタイミングでの離職になるため、企業側としてはとても残念。（金融・保険業）
- ・ 運送業ということで、安全面を考慮どうしても経験者を優先してしまう。運送業界全体がドライバー不足、高齢化がすすんでいる原因の一つ。この業種が魅力ある生業になるよう若い方へのアピールも必要と考える。（運輸業）

### 要望等

- ・ 新入社員向けのセミナーの開催。（製造業）
- ・ U I J ターン者、就職先を地元で考えていない学生に対しての、地域の魅力発信（動画制作、学生または企業に配信するなど）。（製造業）
- ・ これからも合同説明会の開催をしてほしい。（製造業）
- ・ I ターンやU ターンの採用希望だが、マッチング説明会などの情報をいただきたい。（製造業）
- ・ 地元企業紹介、PR の機会を通じ職業選択と地元指向の醸成を、父兄を含めて行ったり、郷土の歴史や風土、良さを、体験教育などを通じて醸成する機会づくりを増やす。（建設業）
- ・ 新入社員や若手の異業種交流会など前向きに情報交換でき意欲を高められる場があるといい（建設業）
- ・ 全部 AI になっているが、アナログでも対応してほしい。（建設業）
- ・ 中途採用のみに頼ってきたため、新卒採用を見据えた対応ノウハウをゼロから学べるセミナーをお願いしたい。（建設業）

- ・採用人数に対し経費がかかる、マンパワーでは採用が難しい時代。庄内に就職したくなる街づくりに力を貸していただきたい。(卸売・小売業)
- ・会社説明内容、最近の学生の傾向、新卒者の育成について伺いたい。(卸売・小売業)
- ・大学卒・高専卒の採用者がいない事、マイナビ・高専専用の「高専プラス」等金額が高いため、毎年続けるのが難しく、採用出来ないこともある。鶴岡市から補助もしくは、「仕事ナビ」等で同等の広告効果を見込める仕様にしてもらい活用したい。(卸売・小売業)
- ・23卒と24卒の採用活動における応募者数を比較すると、24卒は各社採用意欲が高まったこともあって大幅に減った。今後も働き手が不足する中、この状況は続くと考えているが、他県に進学していてUIターンを希望する学生への呼び込みと、合説の開催を強化していただきたい。(卸売・小売業)
- ・新卒の採用にあたり内定から学校や本人に提出する一連の書類などのひな形が欲しい(卸売・小売業)
- ・合同企業説明会などに参加する場合の会社のPR方法のアドバイス。(卸売・小売業)
- ・学生向けの合同会社説明会を地元本社所在地に限らず支所・支店がある企業にも拡大して開催してほしい。(卸売・小売業)
- ・地元就職を検討しているお子さんのご家族へのアピール。山形の魅力等(漠然でも)。(宿泊・飲食サービス業)
- ・現状採用活動の予定はないですが、いずれ行う必要は出てくるわけで、人の動きが活発で良い事業者に人が流れるような地域の環境を作って欲しい。(医療・福祉)
- ・新卒の確保が難しくなっている、若い世代が求めることを学べるセミナーがあると良い(医療・福祉)
- ・首都圏で対面の合同企業説明会を復活していただきたい。(金融・保険業)

## IX. 調査結果の活用と今後の取り組みについて

鶴岡商工会議所・鶴岡地区雇用対策協議会では、今回の調査結果を踏まえ、地元高校生・鶴岡高専生・山大農学部生への企業PR機会の確保、県外進学者の地元就職促進に向けた情報の発信、就職支援サイト「つるおか仕事ナビ」運営による採用支援、採用担当者のスキルアップに向けた支援など、会員事業所の人材確保のお役に立てるような事業を引き続き展開してまいります。

**鶴岡商工会議所雇用人材育成委員会**  
**鶴岡地区雇用対策協議会**

**事務局：経営支援課 TEL 0235-24-7711**